

CÁC NHÂN TỐ TÁC ĐỘNG TỚI KHUYNH HƯỚNG THAY ĐỔI NGUỒN NHÂN LỰC

FACTORS AFFECTING CHANGES IN HUMAN RESOURCES

ĐOÀN GIA DŨNG

Trường Đại học Kinh tế, Đại học Đà Nẵng

TÓM TẮT

Bài viết sau đây mô tả các thay đổi cần thiết trong lực lượng lao động của mỗi quốc gia do thách thức của xu thế toàn cầu hóa mang lại. Đây được xem là những thay đổi định hướng, căn bản có thể giúp cho các nhà hoạch định chính sách, các doanh nhân thấy được và định hướng sự phát triển nguồn nhân lực của mình và từ đó đáp ứng các cơ hội và thách thức do hội nhập quốc tế mang lại.

ABSTRACT

This paper is to describe necessary changes in each country's labor force in response to challenges caused by globalization. They are considered the principal trends which could help policy-makers and corporate executives to assess and orient human resource development accordingly in order to meet opportunities and challenges brought about by international integration.

Một trong những tác động chủ yếu của toàn cầu hóa là xu hướng phát triển nguồn nhân lực. Nó xuất phát không chỉ từ những thay đổi về công nghệ và sự giảm xuống liên tục các chi phí truyền thông và vận chuyển, mà còn từ sự tương tác giữa các quốc gia phát triển và vai trò tăng lên của các nước đang phát triển vào sự gia tăng nền kinh tế toàn cầu. Toàn cầu hóa đã làm cho các nền kinh tế phát triển nhanh chóng hơn và trở thành một thị trường toàn cầu, tương tác và phụ thuộc lẫn nhau.

Đi liền với toàn cầu hóa là sự cạnh tranh khốc liệt trên phạm vi toàn cầu, trên cả hai cấp độ là giữa các quốc gia và giữa các doanh nghiệp. Sự gia tăng mức độ cạnh tranh làm cho nền kinh tế thay đổi nhanh chóng và khó có thể dự báo trước được. Khả năng cạnh tranh được quyết định bởi năng lực tạo ra giá trị tăng thêm của các sản phẩm, dịch vụ và các quá trình hoạt động của mỗi quốc gia và của từng doanh nghiệp (Robert Reich 1991). Đóng góp chủ yếu vào điều này phụ thuộc vào kiến thức và các kỹ năng của lực lượng lao động. Trên thực tế sự nghiệp giáo dục và đào tạo và các kỹ năng của lực lượng lao động sẽ là vũ khí cạnh tranh quan trọng trong thế kỷ XXI (Robert Reich 1991, Lester Thurow 1994). Các doanh nghiệp cạnh tranh với nhau dựa vào sự khác biệt của mình về chất lượng của các quá trình quản trị nguồn nhân lực và đi liền với điều đó là các sản phẩm và dịch vụ mà các doanh nghiệp tạo ra (Jeanne C Meister, 1994). Trong bối cảnh toàn cầu hóa thì lợi thế cạnh tranh của từng sản phẩm và dịch vụ, cũng như những khác biệt mang lại lợi ích đối với người tiêu dùng chỉ là tương đối và dễ bị sút giảm hoặc đánh mất do các sản phẩm cạnh tranh xuất hiện trong bối cảnh. Như vậy mỗi doanh nghiệp muốn đứng vững trên thị trường là phải chủ động tạo ra các thay đổi hữu hiệu, đi trước và điều này phụ thuộc rất nhiều vào đội ngũ nhân viên mà nó sở hữu.

Toàn cầu hóa đã tác động đến việc phát triển nguồn nhân lực theo nhiều cách khác nhau. So với trước đây, ngày nay các doanh nghiệp cần phải bổ sung nhiều hơn các kỹ năng cho đội ngũ nhân viên của mình để thích ứng với các cơ hội và thách thức do toàn cầu hóa và

sự thay đổi công nghệ tạo ra. Thái độ, kiến thức và các kỹ năng của lực lượng lao động trong từng doanh nghiệp sẽ quyết định chất lượng đến các sản phẩm và dịch vụ.

Có thể xem xét các chiều hướng thay đổi trong nền kinh tế và ảnh hưởng của chúng đến nguồn nhân lực.

Sự thay đổi về cấu trúc nền kinh tế

Trong khi những năm 1980 được xem là “thập kỷ bị đánh mất” của các nước Châu Mỹ La tinh và trong khi các nước Châu Phi tiếp tục nghèo đói do nội chiến, xung đột, và chính sách kém cỏi của Chính phủ, thì hai người khổng lồ Trung Quốc và Ấn Độ đã phát triển với những bước đi khá ngoạn mục. Và hai nền kinh tế lớn ở Châu Á có ảnh hưởng rất lớn đến các nước trong khu vực ASEAN. Công cuộc mở cửa nền kinh tế và phát triển theo hướng thị trường hóa đã mang lại cho hai quốc gia này những thành tựu kinh tế đáng khâm phục. Trung Quốc đã tháo gỡ cơ cấu kinh tế từ năm 1978, Ấn Độ mới bắt đầu cải tổ từ năm 1991, chậm hơn Trung Quốc gần 15 năm. Kinh tế Ấn Độ chỉ phát triển trung bình 6% trong 20 năm qua, gần đây đã tiến tới 7% và 8%; trong khi Trung Quốc vẫn tiến với tốc độ tăng từ 8 tới 9% một năm. Hiện nay kinh tế hai nước phát triển theo chiều hướng khác nhau, nhưng đối với thế giới thì họ có thể bổ túc cho nhau. Trung Quốc nhắm vào số lượng lớn, Ấn Độ thành công nhờ cải tiến phẩm chất. Trung Quốc đang đóng vai trò nhà máy sản xuất, lắp ráp, chế tạo hàng loạt, cung cấp hàng tiêu dùng rẻ tiền cho các cả thế giới. Sự kết hợp giữa công nghệ sản xuất tiên tiến và hiện đại do FDI mang lại và lao động rẻ đã biến Trung Quốc trở thành “cơ sở chế tạo” cho toàn thế giới. Hiện nay, Trung Quốc dẫn đầu thế giới về TV màu, máy giặt, máy điều hoà không khí, máy photocopy... Quan trọng hơn là danh mục các hàng hóa này ngày càng phong phú và càng cao cấp thêm, với giá trị gia tăng cao hơn. Sự lớn mạnh không ngừng của Trung Quốc đã tạo ra một thách thức đáng kể đối với các nước đã phát triển lẫn đối với các nước đang phát triển.

Ấn Độ thì nghiêng hẳn về phát triển những kỹ thuật cao và “xuất khẩu tại chỗ” các dịch vụ chuyên môn. Một lợi thế của Ấn Độ là các sinh viên đều nói được tiếng Anh. Nhiều công ty Âu, Mỹ đang “chuyển công việc” sang Ấn Độ, để tận dụng khả năng của những chuyên viên tin học, thư ký, kế toán, phục vụ khách hàng. Lĩnh vực này trong 5 năm nữa sẽ thu về cho Ấn Độ 56 tỷ đô la một năm.

Các khuynh hướng trên về hai nền kinh tế lớn ở Châu Á đang tăng tốc là những điều đáng suy nghĩ để thay đổi nền kinh tế của nước ta và Việt Nam cũng nên chọn cho mình một hướng đi thích hợp. Thực tế các nước trong khu vực Đông Nam Châu Á không thể cạnh tranh trực tiếp với Trung Quốc về giá nhân công rẻ, được hậu thuẫn với hàng trăm triệu lao động nghèo khổ ở nông thôn, các nước đang phát triển trong khu vực ASEAN, cũng như trên thế giới phải cải cách cơ cấu nền kinh tế, chuyển sang những ngành chế tạo và dịch vụ sử dụng công nghệ trung bình và cao. Sự tái cấu trúc nền kinh tế đòi hỏi phải có những thay đổi trong giáo dục đào tạo cả ở cấp vĩ mô và trong các doanh nghiệp.

Đầu tư xuyên quốc gia ở các nước Châu Á

Trong giai đoạn hiện nay phổ biến khuynh hướng đầu tư xuyên quốc gia của các doanh nghiệp châu Á đến các nước khác ở châu Á và Châu Phi, Châu Mỹ la tinh, Châu Âu và Hoa kỳ. Khu vực châu Á và Thái Bình Dương đã chứng kiến những làn sóng đầu tư của các công ty Nhật Bản, Mỹ và Châu Âu. Đầu tư này cũng được góp sức bởi bốn con rồng kinh tế ở Châu Á là Hồng Kông, Hàn Quốc, Đài loan và Singapore. Không những thế, các nền kinh tế có quy mô nhỏ hơn cũng đã bắt đầu đẩy mạnh đầu tư ra nước ngoài. Những dự án đầu tư này di chuyển một phần hoặc toàn bộ các hoạt động sản xuất kinh doanh nhằm tận dụng lợi thế

trương đối của các nước và khuynh hướng đầu tư xuyên quốc gia đã tạo ra sự đan kết kinh tế giữa các quốc gia như “sự phân công lao động trên toàn cầu”.

Một hình ảnh tiêu biểu cho sự “phân công toàn cầu” thể hiện giữa hai nước Ấn Độ và Trung Quốc là nhìn vào các vụ đầu tư của công ty Motorola ở hai nước đó. Tới 40% các phần mềm dùng trong máy điện thoại di động mới của Motorola là do các cơ sở nghiên cứu ở Bangalore, Ấn Độ sáng chế. Nhưng hầu hết việc lắp ráp máy điện thoại để bán thì thực hiện ở Trung Quốc.

Khuynh hướng này đòi hỏi các doanh nghiệp Châu Á cần phải có các kinh nghiệm cần thiết nhằm hoạt động hữu hiệu trong các nước có các hệ thống chính trị và văn hóa khác nhau. Các công ty Châu Á cần phát triển các chính sách, thủ tục phù hợp để tuyển chọn, chuẩn bị và gửi các chuyên gia (cùng với gia đình họ) đi quản lý các cơ sở kinh doanh ở nước ngoài. Các chuyên gia cần phải hiểu các đặc trưng về văn hóa, xã hội, chính trị ở những nước mà công ty sẽ hoạt động và cần phải có các kỹ năng quản trị lực lượng lao động đa văn hóa.

Ngoài ra, do việc hình thành liên minh quốc tế là hết sức cần thiết trong chiến lược của các công ty, và bởi vậy các nhà quản trị sẽ cần phải được đào tạo để phát huy thành công những liên kết như vậy. Thường thường sự thành công của các liên minh quốc tế đòi hỏi những kỹ năng quản trị các vấn đề liên quan đến con người đến từ hai hoặc nhiều công ty mà mỗi công ty lại có văn hóa, thủ tục và tổ chức vận hành riêng biệt.

Những thay đổi trong cấu trúc tổ chức

Sự thay đổi cấu trúc tổ chức và cách thức tiến hành công việc đang diễn ra theo chiều hướng khác hẳn so với truyền thống vào những năm trước đây (Charles Handy). Chiều hướng này có ba điểm chính sau đây:

Hoạt động của các công ty thành công trên thị trường thường dựa trên hoạt động của các nhóm nhỏ với các chuyên gia, các kỹ thuật viên và các nhà quản trị.

Một nhóm các nhà thầu thay thế sản xuất các sản phẩm và dịch vụ mà nhóm nhỏ không tạo ra được; và việc gia tăng các nhóm nhân viên làm việc tạm thời, bán thời gian, họ được thuê vào để cung cấp các dịch vụ đặc biệt hoặc giúp đỡ vào lúc cao điểm về công việc ở công ty.

Các công ty đa quốc gia ở các nước công nghiệp đã đẩy mạnh ảnh hưởng của mình. Chúng tác động vào các quốc gia đang phát triển ở khu vực châu Á và Thái Bình Dương. Điều này thực sự xảy ra trong các nước công nghiệp mới NIEs. Ví dụ như tổ chức liên đoàn lao động Singapore trong nghiên cứu về cấu trúc lao động và tác động của nó đến hiệp hội đã chỉ ra rằng các chi nhánh của công ty đa quốc gia thực sự chi phối nền kinh tế Singapore. Các chuyên gia, các kỹ thuật gia và các nhà quản trị sẽ cần phải tập trung vào việc quản trị nguồn nhân lực. Việc đầu tư nhiều hơn vào công tác quản trị và đào tạo những người lao động tạm thời và bán thời gian cũng là một đòi hỏi cần thiết.

Các thay đổi về công nghệ, đặc biệt là công nghệ thông tin và truyền thông đã tạo ra những thay đổi lớn trong các tổ chức và xuất hiện cách thức thực hiện công việc mới. Việc sản xuất sản phẩm và dịch vụ đã trở nên linh hoạt hơn và có thể đáp ứng tốt hơn các yêu cầu chuyên biệt của từng nhóm khách hàng, điều này đã thay thế việc sản xuất hàng khối lượng lớn trên dây chuyền sản xuất dài. Tự động hóa theo kiểu cố định gắn với công việc mang tính lặp lại đã thay thế bằng tự động hóa linh hoạt. Kiểm soát quá trình các yếu tố liên quan đến chất lượng đã thay thế việc kiểm soát cuối cùng trên dây chuyền tạo ra sản phẩm. Việc thay thế các công việc chuyên môn hóa, lặp đi lặp lại bằng các công việc có tính phong phú hóa

cao hơn đã làm tăng nhu cầu sử dụng các nhóm nhân viên có tính đa dạng hơn về kỹ năng làm việc. Việc phân quyền trong việc ra quyết định cho cả khâu sản xuất và bán hàng nhằm đáp ứng nhanh chóng các thay đổi của môi trường, đã làm tâm hạn quản trị có khuynh hướng mở rộng và cấu trúc tổ chức trở nên thấp lại do việc giảm đi đáng kể số lượng các nhà quản trị cấp trung gian. Khoảng cách trong công tác giám sát giữa người lãnh đạo và các bộ phận chịu trách nhiệm cung cấp các sản phẩm và dịch vụ bị thu hẹp lại. Kết quả của những biến đổi này trong tổ chức đã làm thay đổi vai trò của người công nhân, họ có nhu cầu trong việc ra quyết định và thực sự cần thiết trong việc mở rộng hơn các kỹ năng làm việc. Các bộ phận sản xuất trong tập đoàn Motorola ở Mỹ mong đợi không chỉ thực hiện các công việc của mình mà còn hiểu được các chức năng từ các bộ phận khác. Điều này cho phép gia tăng tính linh hoạt của các nhóm, các bộ phận. Hơn nữa họ cần được mở rộng hơn khả năng tự kiểm soát. Các tế bào sản xuất CMOs cùng nhau hoạt động trong các nhóm phi chính thức, tự chịu trách nhiệm trong việc thực thi công việc đã được hoạch định, kiểm tra chất lượng và sáng tạo ra các cách thức mới để cải tiến các quá trình hoạt động, giảm thiểu các khuyết tật trong sản xuất và rút ngắn chu kỳ sản xuất. Người nhân viên bây giờ cần bổ sung nhiều hơn các kỹ năng so với trước đây làm việc với cấp bậc tổ chức chậm thay đổi với một chuỗi mệnh lệnh rõ ràng với người nghĩ ở trên, còn người làm ở phía dưới.

Công nghệ thông tin và những lợi thế của việc giảm thấp chi phí truyền thông cho phép hoạt động của công ty tích hợp một cách chặt chẽ với các nhu cầu của khách hàng. Lực lượng lao động trở nên cơ động hơn. Một mô hình mới nữa trong công việc là sự xuất hiện những nơi làm việc ảo. Nơi làm việc ảo là một tổ chức sử dụng công nghệ thông tin để liên kết với công ty, các nhà cung cấp, các khách hàng và thậm chí với các đối thủ cạnh tranh. Các tổ chức ảo có ít nguồn lực riêng của mình, nhưng được hỗ trợ rất nhiều từ bên ngoài.

Các tổ chức ảo ra đời và ngày càng phổ biến và hoạt động của chúng làm giảm đáng kể các chi phí hoạt động nói chung và có thể làm cho các hoạt động khuyến khích, quảng cáo được tiến hành một cách hữu hiệu. Trong các công ty ảo người nhân viên ở bên ngoài hãng nhưng vẫn duy trì sự tiếp xúc với hãng nhờ sự trợ giúp của công nghệ thông tin, có thể có được phương cách thuận lợi để tiếp nhận thông tin hoặc các chỉ thị từ hãng thông qua internet, e-mail và fax, mobi... Công nghệ thông tin, công nghệ truyền thông đã cho phép ra đời các nơi làm việc ảo, công sở ảo - nơi đây công nhân làm việc từ nhà hoặc làm bất cứ nơi nào khác ở ngoài công sở. Richard Nolan, một giáo sư về quản trị kinh doanh của trường Đại học Harvard dự báo rằng tổ chức ảo là một xu hướng chủ đạo trong giai đoạn hiện nay. Sự phát triển các tổ chức ảo có tác động lớn đến sự phát triển nguồn nhân lực. Các công ty ảo cần những người nhân viên có sự cố gắng cao, đáng tin cậy và được đào tạo để có khả năng hiểu các hình thức mới về thông tin và có khả năng tự cập nhật, tự làm việc hữu hiệu với người khác không cùng một nơi. Người nhân viên không chỉ cần có các kỹ năng kỹ thuật mà cũng cần có kỹ năng học tập để thích ứng một cách kịp thời sự thay đổi nhanh chóng và liên tục trong môi trường kinh doanh. Các hình thức mới về đào tạo linh hoạt, đáp ứng nhu cầu và tương tác với khả năng sáng tạo của công nhân trong các doanh nghiệp ảo.

Những thay đổi về tính chất công việc thực sự xảy ra trong nền công nghiệp toàn cầu. Chúng cũng gia tăng sự ảnh hưởng đến các doanh nghiệp trong các quốc gia phát triển của châu Á và khu vực Thái Bình Dương. Các chính sách và chương trình phát triển nguồn nhân lực sẽ thay đổi để đáp ứng các thay đổi này.

Sự lỗi thời kiến thức một cách nhanh chóng

Sự gia tăng theo kiểu cấp số nhân kiến thức và việc thay đổi nhanh chóng khoa học và công nghệ là một khuynh hướng mới nữa của toàn cầu hóa. Cứ trong vòng 7 đến 10 năm thì

kiến thức nhân loại lại tăng gấp hai lần. Kết quả kiến thức và kỹ năng được trang bị trong mỗi người trở nên lạc hậu nhanh chóng. Tờ báo tuần ở Australian đã tiếp xúc với các chuyên gia giáo dục trong việc tập hợp các dự đoán về thời gian hữu dụng các kiến thức lĩnh hội từ nhà trường của một cử nhân đại học và đưa ra nhận định thời gian hữu dụng các kiến thức ở bậc đại học và dự báo như sau: 1 năm cho cử nhân tốt nghiệp ngành khoa học máy tính; 2 năm cho ngành điện tử; 3 năm cho ngành kế toán và y học thực hành; 4 năm cho kinh doanh; 5 năm cho kỹ sư xây dựng và công nghệ sinh học; 10 năm cho bác sĩ nha khoa và 15 năm cho ngành kiến trúc.

Tất cả các chuyên gia giáo dục đều thừa nhận rằng trình độ đại học chỉ cung cấp các năng lực trí tuệ căn bản, tạo ra khả năng cho con người để học tập trong tương lai.

Sự phát triển nhanh chóng khối lượng kiến thức mới và sự thay đổi nhanh chóng về công nghệ đã đặt ra yêu cầu cập nhật kiến thức và cập nhật một cách thường xuyên. Sự thay đổi trong tổ chức sẽ trở nên thường xuyên hơn. Các trường học và các cơ sở giáo dục và đào tạo sẽ phải chú trọng trang bị năng lực học tập và khắc sâu nhu cầu giáo dục và đào tạo suốt đời cho các sinh viên của mình. Việc duy trì một cách liên tục các chương trình giáo dục và đào tạo sẽ không chỉ được tiến hành bởi các tổ chức giáo dục và đào tạo mà còn cả các giảng viên, các nhà khoa học, các kỹ thuật viên làm việc trong các cơ sở giáo dục này.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Managing Human Resources in the 21st Century: From Core Concepts to Strategic Choice, by Kossek and Block. COPYRIGHT©2000 by South-Western College Publishing, a division of Thomson Learning.
- [2] Asia Pacific Economic Cooperation (APEC) and Institute of Developing Economies (1995) Proceedings of the International Seminar on Industrial Structural Change and Human Resource Development in the Asia and Pacific Region (7-8 Dec 1994~ Tokyo) Tokyo.
- [3] Asian Development Bank (1995) Asian Development Outlook 1996 & 1997 Manila.
- [4] Asian Investment in Latin America: Crossing the Pacific (1996) The Economist 24-30 August.
- [5] Australian Education Council and Ministers for Vocational Education, Employment and Training (1992) Putting General Education To Work: The Key Competencies Report Canberra